



Indagine Smartworking – 24-30 aprile 2020

SMARTWORKING, questa modalità che pochi di noi conoscevano veramente e tanti di noi hanno scoperto all'inizio dell'emergenza Covid-19. Questa modalità che nelle ultime settimane è passata da "telelavoro in emergenza" ad approccio che garantisce in tanti casi la continuità dell'azienda. **Come sarà il futuro?**

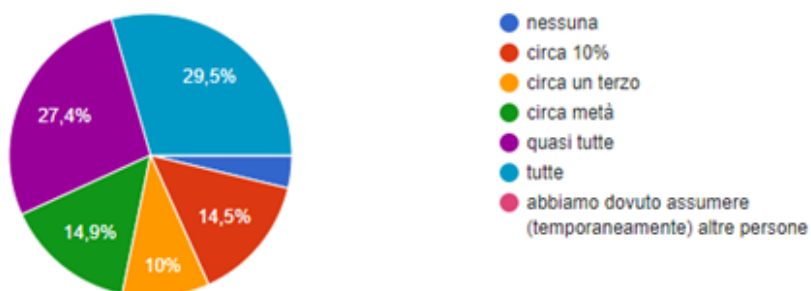
Noi di **Talents4Business** abbiamo realizzato questa indagine sullo Smartworking insieme a **Valtellina Lavoro** con l'obiettivo di rispondere a questo importante quesito: da strumento di necessità, il lavoro "agile" si trasformerà in una pratica di valore integrata nello svolgimento dell'attività lavorativa? Che cosa serve per renderlo veramente efficace e una pratica vincente?

Con la tua partecipazione hai contribuito a rendere questa indagine rappresentativa - GRAZIE

Quindi siamo contenti di poter condividere con te e gli altri 245 partecipanti i risultati più importanti.

Nel 67% delle aziende, la (quasi) totalità dei dipendenti continuava a lavorare, nel 70% dei casi in Smartworking /da remoto

5. Attualmente, di queste, quante persone partecipano all'attività aziendale?



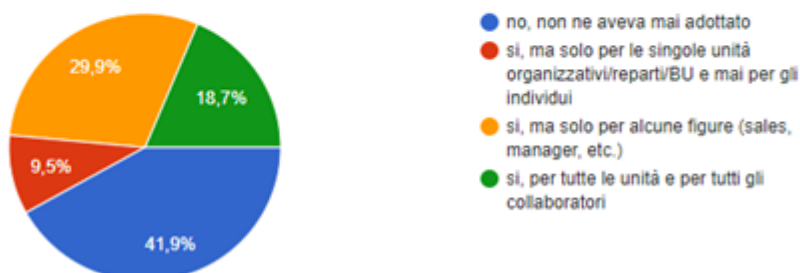
Il 40% delle aziende non aveva mai adottato misure che facilitano lo smartworking, come una flessibilità lavorativa nei tempi e luoghi di lavoro oppure una gestione per obiettivi.

La tua azienda lavora - anche - in smartworking?

1. Prima dell'attuale emergenza, la tua azienda adottava misure volte a favorire la flessibilità lavorativa, nei tempi e luoghi di lavoro?



2. Prima dell'attuale emergenza, la tua azienda adottava una qualsiasi forma di GESTIONE per obiettivi (MBO, obiettivi personali, produttività)?



Analizzando questi risultati, si nota una differenza notevole a seconda delle dimensioni dell'azienda: mentre per le aziende con più di 500 dipendenti, una flessibilità lavorativa e la gestione per obiettivi erano già in parte implementate (79% qualche forma di flessibilità, 85% gestione per obiettivi di almeno una parte dello staff), questo si riduce notevolmente per le aziende con dimensioni più ridotte: solo il 50 % circa ha acconsentito a qualche flessibilità, soprattutto per esigenze particolari o a certi profili aziendali (commerciali, amministratori), per quanto riguarda una gestione per obiettivi si passa dal 70% delle azienda con 101-500 dipendenti al solo 30% delle microaziende fino a 15 dipendenti.

Tra le aziende particolarmente all'avanguardia invece, risultano le aziende **industriali**, perlopiù di dimensioni medio-grandi e strutturate, mentre per il terziario avanzato è ben distribuito tra tutti i risultati.

Nel gestire l'attuale emergenza, la maggior parte delle aziende si è focalizzato sugli aspetti tecnologici, dall'accesso da remoto alla rete aziendale (74%) alla fornitura di dispositivi elettronici (39%) all'organizzazione di video-conferenze (63%) e formazione in remoto per utilizzare al meglio le tecnologie (39%).

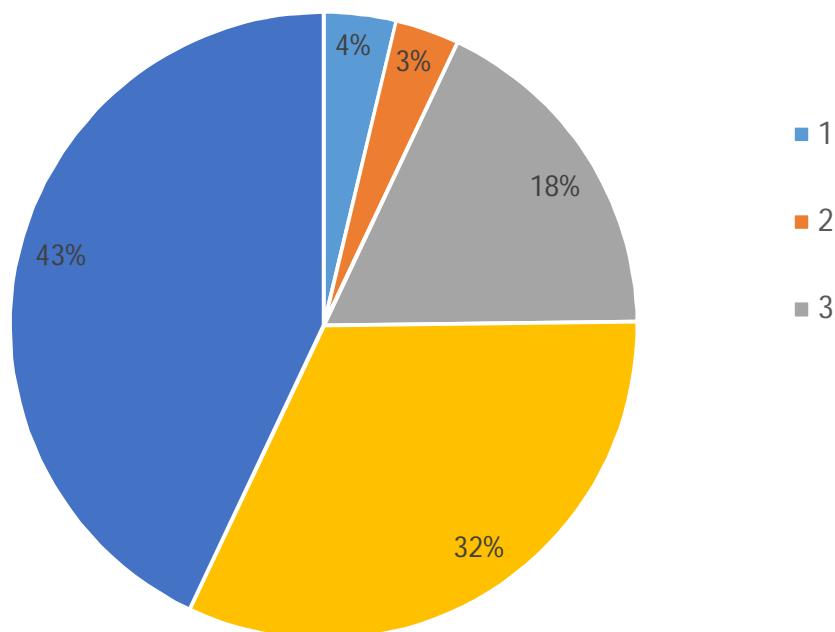
Mentre solo una minima parte delle aziende ha introdotto o esteso gli strumenti gestionali, quali revisione dell'organizzazione (36%), formazione manageriale (19%) o l'introduzione di una gestione per obiettivi (11%) – tutti strumenti importanti per veramente implementare e sfruttare al meglio lo smartworking.

I processi maggiormente impattati sono Amministrazione, Marketing e Vendite e Risorse umane.

Come hanno reagito le persone in tutto ciò?

La maggior parte sicuramente in modo positivo e propositivo, adattandosi in tempi rapidi alla nuova situazione.

La maggior parte dei dipendenti e collaboratori sta reagendo con prontezza e si sta adattando con proattività ai cambiamenti
1 - per nulla d'accordo a 5 - completamente d'accordo



Questo dato è ulteriormente positivo, in quanto il 52% degli intervistati che lavorano in Smartworking ha avuto difficoltà nell'applicare questa modalità: soprattutto nella gestione familiare (23%, esempio figli minorenni), seguito da difficoltà gestionali-relazionali (22%) ed infine problemi tecnici da superare (18%).

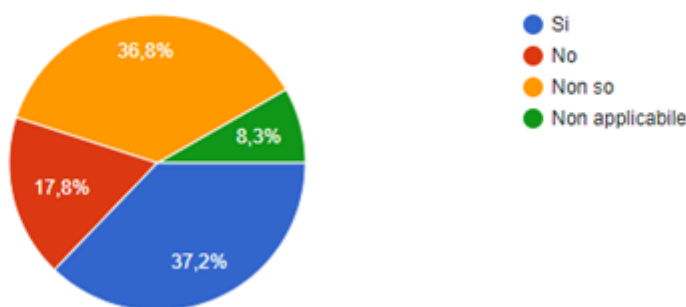
Per più di metà degli intervistati il ruolo della proprietà è stato decisivo per l'adozione delle misure di emergenza, in quanto ha trasmesso sicurezza ed è stato credibile nelle decisioni prese. Dalla "fase 2" in poi però serviranno anche una leadership diversa, che finora solo un terzo di chi sta alla guida (proprietà o management aziendale) ha modificato. In questo caso il podio però va alle microaziende, nelle quali oltre la metà degli intervistati dichiara che la proprietà ha cambiato approccio.

Che cosa porta il futuro?

Due terzi degli intervistati sono sicuri che gli obiettivi aziendali rimarranno invariati ma potranno essere raggiunti solo migliorando alcune aree aziendali. Sempre due terzi sono convinti che alcuni delle misure operative prese in questo periodo resteranno.

Oltre il 37% degli intervistati è convinto di rimanere in smartworking, altrettanti sono "in forse". Quindi ritenendo che questa modalità ci accompagnerà ancora per tanto tempo, è giunto il momento di scoprirne pienamente i vantaggi ed affrontare eventuali intoppi per permetterne un ottimale funzionamento.

3. Probabilmente anche al termine dell' attuale emergenza COVID-19 continuerò di lavorare - almeno in parte - in smartworking/da casa.



Oltre il 80% di chi lavora in Smartworking ha scoperto i vantaggi di questa modalità, soprattutto una volta "superato" le difficoltà iniziali tecnici e trovato un modo per organizzarsi al meglio "a casa" (gestione familiare): soprattutto per il "guadagno di tempo" eliminando gli spostamenti e poter meglio conciliare lavoro e famiglia.

Da migliorare invece l'organizzazione propria: quasi un quarto delle persone non evidenzia un vantaggio nella autogestione (orari di lavoro, luogo), e ben il 27% dichiara di lavorare in modo meno efficiente in Smartworking.

Conclusione

lo stato di emergenza è stato gestito molto bene, la proprietà e il management hanno svolto un ruolo importante, i dipendenti e collaboratori si sono adattati in modo proattivo ai cambiamenti e hanno così permesso – dove possibile – una continuità del business.

Dal sondaggio però emerge che nella maggior parte delle aziende proprietà e management non hanno cambiato il proprio stile di leadership – indispensabile una volta superato il momento di emergenza e crisi.

Che cosa serve per “sfruttare” al meglio – dove possibile – lo Smartworking?

Innanzitutto, ricordiamoci che il momento appena passato era un “telelavoro in emergenza” che di “smart” aveva – spesso – ben poco.

È importante che questa modalità sia una scelta – appunto uno dei presupposti dello smartworking - confermata da oltre metà degli intervistati.

Però al primo posto si pone la cultura aziendale, che deve cambiare per accogliere i vantaggi di questa modalità come sono convinti il quasi 60% degli intervistati. Ne fanno parte chiare regole e linee guida, tool concreti ed una organizzazione adeguata, ma soprattutto una leadership innovativa in grado di gestire e motivare non più persone, ma personalità – anche – a distanza.

La sfida del futuro sarà quindi – soprattutto – culturale.

Grazie ancora per la tua partecipazione!



Valtellina Lavoro

PS: se fai parte di chi capito che

- il futuro sarà ben diverso del passato;
- i processi e modi di fare, progettati e collaudati per un mondo “in presenza” e “progettabile” devono essere ridisegnati per l’attuale periodo di insicurezza, il “nuovo normale”;
- quello che ci vuole adesso è molto di più che una rete funzionante e saper organizzare meeting online

allora iscriviti gratuitamente alla nostra [Masterclass SMART Working](#) che per due settimane ti affianca per vivere con efficacia e ottimismo la #fase2 - ti aspettiamo!